

HUBUNGAN ANTARA *TRUSTWORTHINESS* DENGAN *TRUST IN COWORKER* DI PT. X

Ria Elisa Layuk
Psikologi/ Sarjana strata 1
riaelisalayuk@gmail.com

Listyo Yuwanto S.Psi., M.Psi.
Psikologi
Yuwanto81@gmail.com

Drs. V. Heru Hariyanto, M. Si.
Psikologi
herruhva@staff.ubaya.ac.id

Abstrak-Kepercayaan merupakan hal yang dibutuhkan untuk dapat meningkatkan kerjasama demi pencapaian produktivitas perusahaan. Menurut Mayer *et al* (1995) *trustworthiness* yang terdiri dari *ability*, *integrity*, dan *benevolence* dapat menjadi salah satu faktor pertimbangan untuk mempercayai individu lain. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara *trustworthiness* dengan kepercayaan pada rekan kerja (*trust in coworker*) di PT. X. Metode penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan cara penyebaran kuesioner. Subjek dalam penelitian ini adalah 130 karyawan di PT. X. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *incidental sampling* dengan menyebarkan angket tertutup dan terbuka. Teknik analisis data yang digunakan menggunakan uji korelasi parametrik yaitu uji korelasional *Pearson's* Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif antara *trustworthiness* dengan *trust in coworker* pada karyawan PT. X ($r = 0,497$; $p = 0,000$). Selanjutnya ditemukan juga dalam penelitian ini bahwa terdapat hubungan antara seluruh aspek pada *trustworthiness* yaitu *ability* ($r = 0,348$; $p = 0,000$), *integrity* ($r = 0,516$; $p = 0,000$) dan *benevolence* ($r = 0,28$; $p = 0,001$) dengan *trust in coworker*. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka diharapkan perusahaan dapat mempertahankan bahkan meningkatkan kondisi *trustworthiness* yang memadai ini dengan memperhatikan setiap aspek didalamnya sehingga karyawan akan selalu memiliki kepercayaan kepada rekan kerjanya yang pada akhirnya akan berdampak pada kesuksesan tujuan perusahaan.

Kata Kunci: *Trust in coworker*, *Trustworthiness*.

HUBUNGAN ANTARA *TRUSTWORTHINESS* DENGAN *TRUST IN COWORKER*
DI PT. X

Ria Elisa Layuk
Psikologi/ Sarjana strata 1
riaelisalayuk@gmail.com

Listyo Yuwanto S.Psi., M.Psi.
Psikologi
Yuwanto81@gmail.com

Drs. V. Heru Hariyanto, M. Si.
Psikologi
herruhva@staff.ubaya.ac.id

Abstrac- *Trust is important to increased the cooperation among the employees so the company's productivity can be achieved. According to Mayer et al (1995) trustworthiness (ability, integrity, and benevolence) can affected individual's consideration to trust others. This study aims to explain the relationship between trustworthiness and trust in coworkers at PT. X. This quantitative study incidentally distributing questionnaires to 130 employees at PT. X in all division. Parametric correlation test (Pearson's correlation test) was used in this study. The results indicate that there is a positive relationship between trustworthiness with trust in coworker on employees of PT. X ($r = 0.497$; $p = 0,000$). Furthermore, it was also found that there was a relationship between all aspects of trustworthiness, namely ability ($r = 0.348$; $p = 0.000$), integrity ($r = 0.516$; $p = 0.000$) and benevolence ($r = 0.28$; $p = 0.001$) with trust in coworker. Based on the results of this study, it is expected that the company can maintain even improve the conditions of adequate trustworthiness by paying attention to every aspect of it so that employees will always have confidence in their colleagues who will ultimately impact on the success of the company's goals.*

Kunci: *Trust in coworker, Trustworthiness.*

PENDAHULUAN

Peningkatan persaingan antara satu organisasi dengan organisasi lainnya untuk dapat menjadi lebih unggul menjadi sebuah tantangan yang harus dihadapi oleh setiap organisasi di era sekarang ini. Setiap organisasi pada akhirnya dituntut untuk dapat bersaing dan tetap eksis di dalam ranah industri sehingga, organisasi dituntut untuk dapat menunjukkan keunggulan kompetitif yang dimilikinya. Dalam mencapai suatu tujuan tertentu organisasi juga dituntut untuk lebih kompeten dan dapat bekerja secara efektif dan efisien, sehingga setiap organisasi diharapkan dapat mengelola sumber daya yang dimilikinya termasuk didalamnya adalah sumber daya manusianya. Pentingnya pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang mutlak dilakukan suatu organisasi, hal ini dikarenakan karyawan yang merupakan sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam pencapaian produktivitas organisasi demi pencapaian suatu tujuan tertentu.

Untuk dapat meningkatkan produktivitas organisasi diperlukan adanya suatu kerja sama yang baik antara satu karyawan dengan karyawan yang lainnya. Menurut Groysberg dan Abrahams (dalam Ekmekci & Arslan, 2015) menyatakan bahwa dalam melakukan kerjasama dan melakukan tugas yang dituntut untuk saling bergantung antara karyawan, maka dibutuhkan adanya kolaborasi dan juga koordinasi antar karyawan yang mengharuskan adanya rasa saling percaya antara satu dengan yang lainnya.

Berbicara terkait dengan kepercayaan, banyak sekali peran penting dari adanya suatu hubungan yang saling percaya seperti menurut Burke *et al.* (dalam Arshadi & Piryaee, 2012) kepercayaan mampu meningkatkan komunikasi, kerjasama, kepuasan kerja, peningkatan *organizational citizenship behavior*, penurunan *turnover* dan juga meningkatkan performa kerja karyawan dalam suatu organisasi. Hal tersebut juga sejalan dengan Berscheid, Walster, dan juga Newcomb (dalam Mayer *et al.*, 1995) yang menyatakan satu mekanisme yang sangatlah memungkinkan untuk karyawan dapat

bekerjasama secara lebih efektif adalah dengan mengembangkan sikap saling percaya antara satu anggota dengan anggota lainnya.

Dalam penelitian ini peneliti akan memfokuskan pada model kepercayaan yang dikemukakan oleh Mayer *et al* (1995) yang memfokuskan topik kepercayaan (*trust*) pada konteks organisasi. *Trust* pada penelitian ini menggunakan *interpersonal trust* yang ditujukan pada hubungan kerja antar rekan kerja. Mayer *et al* (1995) menjelaskan bahwa *interpersonal trust* merupakan suatu kemauan seseorang untuk bersedia mengambil risiko terhadap tindakan pihak lain berdasarkan harapan bahwa pihak lain dapat melakukan hal yang dianggap penting oleh *trustor*, tanpa *trustor* harus memantau ataupun mengendalikan pihak tersebut (*trustee*).

Menurut Mayer *et al* (1995) terdapat dua faktor yang dapat menjadi anteseden terbentuknya kepercayaan yaitu karakteristik orang yang dipercaya (*trustee*) *trustworthiness* dan karakteristik orang yang percaya (*trustor*) atau *trustor's propensity*. Dalam penelitian ini peneliti hanya akan membahas terkait dengan kelayakan sebuah kepercayaan atau yang disebut dengan *Trustworthiness*. hal tersebut dikarenakan penelitian ini difokuskan pada penelitian dalam konteks interaksi kerja antara satu karyawan dengan karyawan lain dan disini faktor *trustworthiness* merupakan faktor yang memiliki karakteristik interaksi kerja, sehingga faktor *trustworthiness* dirasa merupakan faktor yang lebih cocok dapat mempengaruhi *trust interpersonal* dalam konteks hubungan/ interaksi kerja, karena menyangkut penilaian terhadap kualitas dari rekan kerja.

Menurut Dietz dan Hartog (2006) Kelayakan kepercayaan atau *trustworthiness* adalah suatu kualitas yang dimiliki oleh *trustee* dan menurut Mayer *et al* (1995) setiap individu memiliki kepercayaan yang lebih besar ataupun lebih kecil untuk dapat mempercayai orang lain, hal ini dikarenakan adanya pertimbangan terkait dengan tiga atribut atau karakteristik yang dimiliki oleh *trustee*. Adapun kerekteristik yang dimiliki *trustee* tersebut menurut Mayer *et al* (1995) adalah kemampuan (*ability*) yaitu suatu kelompok keterampilan, kompetensi dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang *trustee* yang memungkinkan *trustee* tersebut memiliki pengaruh dalam suatu bidang

tertentu, integritas (*integrity*) yaitu persepsi *trustor* tentang sejauh mana *trustee* diyakini mematuhi prinsip moral dan etika yang baik, termasuk keadilan yang kuat, konsistensi tindakan, dan pemenuhan janji yang dipercaya oleh *trustor* dan kebajikan (*benevolence*) yaitu sejauh mana *trustee* diyakini ingin berbuat baik kepada *trustor* selain dari motif keuntungan egosentris, hal ini dapat disinonimkan sebagai kesetiaan, keterbukaan, perhatian, dukungan serta didasarkan pada persepsi dan demonstrasi kepedulian, niat baik, empati, bertanggung jawab memenuhi kewajiban, dan berkomitmen terhadap tujuan. Mayer *et al* (1995) kemampuan adalah. Sehingga dapat dikatakan bahwa ketika rekan kerja memiliki *trustworthiness* yang memadai, maka hal tersebut akan menghasilkan penilaian positif dari karyawan dan hal tersebut akan menyebabkan ia akan bersedia untuk rentan terhadap rekan kerjanya.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif yaitu, survey dengan desain penelitian korelasional. Dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui hubungan antara *Trustworthiness* dengan *Trust in coworkers* di PT. X, Sidoarjo. *Trust in coworker* ini diukur menggunakan skala yang disusun oleh peneliti sendiri dengan merujuk pada skala milik Mayer dan Gavin (2005) yang mengembangkan skala asli kepercayaan sebelumnya milik Schoorman *et al.* (1996), dengan jumlah akhir butir setelah dilakukan *Content Validity Ratio* (CVR) berjumlah 7 butir. Pada alat ukur *Trustworthiness* akan diukur dengan menggunakan alat ukur yang disusun sendiri oleh peneliti dengan mengacu pada Mayer dan Davis (1999) yang merujuk pada Schoorman *et al.* (1996). Pada alat ukur ini terdiri dari 3 aspek yaitu *ability*), integritas (*integrity*) dan kebajikan (*benevolence*), dengan jumlah akhir item setelah dilakukan *Content Validity Ratio* (CVR) berjumlah 13 butir

Pada penelitian ini peneliti memilih perusahaan PT. X, Sidoarjo sebagai tempat penelitian dengan total karyawan sebanyak 195 orang. Dalam melakukan penelitian ini peneliti menggunakan jumlah populasi subjek yang ada. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *total population sampling* dengan Teknik pengumpulan data yaitu berupa angket.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengambilan data yang telah dilakukan peneliti memperoleh subjek penelitian sebanyak 130 karyawan tetap yang memiliki grade 1-16 di PT. X, Sidoarjo. Adapun karakteristik subjek yang terdapat dalam data demografis yaitu nama inisial, usia, Pendidikan terakhir, divisi, lama bekerja, status pernikahan dan jenis kelamin yang akan dideskripsikan pada tabel berikut:

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Subjek

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	121	93,1%
Perempuan	9	6,9%
Total	130	100%

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa dari 130 subjek penelitian yang dimiliki, sebanyak 121 orang atau 93,1% adalah berjenis kelamin laki-laki. Sedangkan, sisanya sebanyak 9 orang atau 6,9% subjek berjenis kelamin perempuan. Sehingga berdasarkan data tersebut dapat kita simpulkan bahwa subjek berjenis kelamin laki-laki dalam penelitian yang peneliti lakukan di PT. X lebih banyak dari subjek yang berjenis kelamin perempuan.

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Usia Subjek

Usia	Frekuensi	Persentase
51-60 Tahun	20	15,4 %
41-50 Tahun	36	27,7 %
31-40 Tahun	68	52,3 %
20-30 Tahun	6	4,6 %
Total	130	100%

Berdasarkan tabel 2 dapat kita ketahui bahwa dari total subjek sebanyak 130 karyawan. Maka, dapat diketahui bahwa jumlah subjek yang berada pada rentan usia 20-30 tahun berjumlah 6 orang atau sebanyak 4,6%. Kemudian terdapat 68 orang atau sebesar 52,3% subjek dengan usia rentan 31-40 Tahun, 36 subjek atau 27,7% subjek adalah karyawan yang berusia 41-50 tahun dan yang terakhir sebanyak 20 orang subjek atau sebesar 15,4% karyawan memiliki rentan usia 51-60 Tahun. Berdasarkan data tersebut maka,

dapat disimpulkan bahwa subjek dengan rentan usia 31-40 tahun adalah usia yang paling banyak dimiliki oleh karyawan PT. X yaitu berjumlah 68 orang 52,3 % yang artinya lebih dari sebagian karyawan memiliki usia pada rentan tersebut

Tabel 3 Distribusi Frekuensi Pendidikan Terakhir Subjek

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
S1	53	40,8 %
D3	6	4,6 %
SMK	3	2,3 %
SMA	63	48,5 %
SMP	5	3,8 %
Total	130	100%

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi Pendidikan terakhir pada tabel 3, maka dapat diketahui bahwa dari 130 karyawan yang merupakan subjek penelitian sebesar 53 karyawan atau sekitar 40,8% karyawan memiliki latar belakang Pendidikan terakhir adalah S1. Kemudian, yang memiliki latar belakang Pendidikan D3 sebanyak 6 karyawan dengan presentase sebesar 4,6%. Jumlah subjek dengan latar belakang SMK sebanyak 3 orang atau sebesar 2,3%. Selanjutnya untuk karyawan dengan latar belakang SMA ada sebanyak 63 karyawan atau sebanyak 48,5% dan yang untuk karyawan dengan latar belakang Pendidikan akhir SMP sebanyak 5 karyawan atau sebesar 3,8%. Sehingga, dari data tersebut dapat diketahui bahwa subjek dalam penelitian ini paling banyak memiliki latar belakang Pendidikan yaitu SMA

Tabel 4 Distribusi Frekuensi Lama Kerja Subjek

Lama Kerja	Frekuensi	Persentase
29-36 Tahun	24	18,5 %
21-28 Tahun	23	17,6 %
13-20 Tahun	33	25,4 %
5-12 Tahun	24	18,5 %
Total	130	100%

Berdasarkan hasil data distribusi frekuensi pada tabel 4 dapat kita ketahui bahwa dari sebanyak 130 karyawan yang peneliti gunakan sebagai sampel penelitian ini, maka diperoleh data bahwa sebanyak 50 karyawan atau sebesar 38,5% karyawan sudah bekerja selama 5-12 Tahun. Kemudian, untuk karyawan yang telah bekerja selama 13-20 tahun sebanyak 33 karyawan atau sebesar 25,4%. Untuk karyawan yang telah bekerja selama rentan waktu 21-28 tahun diketahui sebanyak 23 karyawan atau sebesar 17,6% dan sisanya sebanyak 24 karyawan atau 18,5 % karyawan sudah bekerja selama 29-36 tahun. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan yang telah bekerja selama 5-12 tahun di perusahaan ini merupakan yang paling banyak dipenelitian ini yaitu sebanyak 38,5% atau sebanyak 50 karyawan.

Tabel 5 Distribusi Frekuensi Status Pernikahan Subjek

Status Pernikahan	Frekuensi	Persentase
Menikah	130	100 %
Belum Menikah	0	0 %
Duda	0	0 %
Janda	0	0 %
Total	130	100%

Berdasarkan data distribusi frekuensi status perkawinan yang dapat kita lihat pada tabel 5, maka dapat diketahui bahwa dari sebanyak 130 karyawan yang menjadi subjek dalam penelitian ini sebanyak 130 karyawan atau 100% karyawan pada perusahaan ini telah memiliki status menikah dan tak ada satupun karyawan yang belum menika, duda maupun janda.

Tabel 6 Distribusi Frekuensi Divisi

Divisi	Frekuensi	Persentase
Instalasi	63	48,5 %
Tanaman	23	17,7 %
Keuangan dan Umum	19	10,8 %
<i>Quality Assurance</i>	14	10,8 %

Pengelolaan	7	5,4 %
SDM	4	3,1 %
Total	130	100%

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi devisi yang dapat kita lihat pada tabel 6, maka dapat diketahui bahwa dari sebanyak 130 karyawan dalam penelitian ini sebanyak 63 karyawan berasal dari devisi instalasi dengan presentase sebesar 48,5%. Selanjutnya sebanyak 23 karyawan atau 17,7 % merupakan karyawan devisi Tanaman. Sebanyak 19 karyawan atau sebesar 10,8 % karyawan berasal dari Devisi Keuangan dan umum. Kemudian jumlah subjek dengan devisi *Quality Assurance* sebanyak 14 karyawan atau sebanyak 10,8%. Dan sisanya pada devisi pengelolaan dan SDM masing masing berjumlah 7 karyawan dan 4 karyawan atau sebanyak 5,4% dan 3,1%. Berdasarkan data tersebut maka, dapat diketahui bahwa karyawan pada devisi intalasi merupakan subjek yang paling banyak dalam penelitian ini dengan jumlah karyawan sebanyak 63 karyawan atau sebanyak 48,5%.

Uji reliabilitas pada penelitian menggunakan nilai *Cronbach Alpha* untuk masing-masing variable dan akan menggunakan nilai *corrected item-total correlation* (CITC) untuk menentukan indeks diskriminasi dari masing-masing aitem tiap variable yang digunakan dalam penelitian ini. Adapun hasil uji reliabilitas pada masing-masing variable adalah sebagai berikut

Tabel 7 Uji Indek Diskriminasi Variabel

No.	Variabel	Butir gugur	Jumlah Butir Akhir	Rentang <i>Item Total-Correlation</i>
1.	<i>Trust In Coworkers</i>	1	6	0,327-0,608
2.	<i>Trustworthiness</i>	0	13	0,180-0,584

Pada tabel 7, dapat dilihat bahwa uji validitas variable *trust in coworker* dikatakan valid setelah melakukan penguguran terhadap satu butir yaitu butir no 5 yang

merupakan butir *unfavorable*. Setelah dilakukan pengguguran dapat kita lihat ditabel bahwa *total-correlation* menjadi 0,327-0,608 yang berarti menunjukkan bahwa seluruh butir telah sesuai, hal tersebut dikarenakan seluruh butir tersebut telah memiliki nilai indeks validitas diatas 0,3. Dari data tersebut maka uji validitas angket *trust in coworker* menghasilkan sebanyak 6 butir, hanya berkurang satu dari yang awalnya berjumlah 7 butir. Selanjutnya untuk uji validitas pada angket *trustworthiness* sudah dikatakan valid tanpa harus membuang satu butirpun. Walaupun ada dua nomor yang memiliki CITC kurang dari sama dengan 0,3. Namun, disini tetap mempertahankan untuk tidak membuang butir dikarenakan reliabilitas alat ukur yang dihasilkan sudah memenuhi syarat yang ditentukan sehingga tidak perlu melakukan pengguguran butir.

Dalam penelitian ini uji normalitas mengacu pada Katz (2011) yang menyatakan bahwa normalitas suatu data diasumsikan terpenuhi jika ukuran sampel yang digunakan memiliki jumlah yang lebih dari 100 orang. Dalam penelitian ini sampel penelitian yang gunakan adalah sebesar 130 karyawan dan jumlah tersebut lebih dari 100 orang sehingga, dapat diasumsika bahwa normalita data dalam penelitian ini sudah terpenuhi. Dikarenakan adanya asumsi tersebut maka, peneliti tidak melakukan uji normalitas sebaran data pada semua variable penelitian yaitu *trust in coworker*, *trustworthiness*.

Untuk melihat adanya hubungan yang linear atau tidak antara tiap variable, maka perlu dilakukannya uji linearitas. Adapun hasil uji linearitas yang peneliti lakukan adalah sebagai berikut

Tabel 7 Uji Linearitas

Variabel	P	Status
<i>Trustworthiness- Trust in Coworker</i>	0.000	Linear

Berdasarkan hasil uji linearitas yang telah peneliti lakukan (lihat tabel 7) pada penelitian ini, maka dapat kita lihat hasil uji lineriatas yang dilakukan baik pada *Trustworthiness- Trust in Coworker* memiliki hasil yang positif atau berhubungan. Hal tersebut dikarenakan dari hasil uji linearitas yang diperoleh ditemukan hubungan antara

Trustworthiness dan *Trust in Coworker* sebesar $p = 0,000$. Sesuai dengan syarat Uji linieritas suatu variable memiliki hubungan yang positif linear apabila nilai $p < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan hubungan linearitas pada penelitian ini dikatakan positif berhubungan linear.

Uji hipotesis yang peneliti gunakan pada penelitian ini menggunakan metode uji korelasi parsial.

Tabel 8 Uji Hubungan *Trustworthiness* dengan *Trust In Coworker*

Variabel	r (Pearson)	P	Status
<i>Trustworthiness - Trust In Coworker</i>	0,497	0,000	H1 diterima

Tabel 9 Uji Tabulasi Silang variabel *dependent* dengan *independent*

Variabel	Chi square	Signifikansi
<i>Trust In Coworker</i> dengan <i>Trustworthiness</i>	0,000	Ada Asosiasi

Berdasarkan tabel 8 Dapat kita lihat bahwa hasil hipotesis antara *Trustworthiness* dan *Trust in Coworker* memiliki korelasi (hubungan) dengan nilai korelasi adalah 0,497 ($> 0,3$) dan Signifikan 0,001 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *trustworthiness* dengan *trust in coworker* dengan nilai korelasi atau nilai r sebesar $r=0,497$ dengan nilai signifikansi $p= 0,000$ (Sig $< 0,05$). Besarnya nilai r dan juga p yang diperoleh menunjukkan bahwa H1 diterima yang berarti adanya hubungan yang signifikan antara kedua variabel *trustworthiness* dengan *Trust in Coworker* yang bersifat positif sehingga makin tinggi *trustworthiness* yang dimiliki oleh karyawan maka semakin tinggi pula kepercayaan pada rekan kerja (*trust in*

coworker) yang dimiliki dan begitupun sebaliknya jika *trustworthiness* yang dimiliki karyawan makin rendah maka semakin rendah juga kepercayaan pada rekan kerja (*trust in coworker*) yang dimiliki oleh karyawan. Selain dilakukannya uji hipotesis hasil tersebut juga dapat diperkuat dengan adanya hasil uji tabulasi silang (*crosstab*) pada tabel 9 antara kedua variabel tersebut yang juga menunjukkan bahwa adanya asosiasi dengan nilai *chisquare* sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Sehingga, dapat dikatakan bahwa karyawan pada PT. X memiliki *trustworthiness* yang memadai terhadap rekan kerjanya sehingga dapat membentuk adanya kepercayaan pada rekan kerjanya tersebut (*trust in coworker*).

Hasil penelitian ini juga mendukung teori model kepercayaan milik Mayer *et al* yang menjelaskan bahwa salah satu faktor yang dapat menentukan tingkat kepercayaan individu (*trustor*) terhadap individu lain (*trustee*) atau membantu dalam membentuk fondasi dalam pengembangan kepercayaan adalah faktor *trustworthiness*. Sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa *trustworthiness* memiliki pengaruh yang besar terhadap munculnya suatu kepercayaan pada rekan kerja dan menunjukkan bahwa sangatlah penting suatu penilaian *trustworthiness* rekan kerja untuk dapat memunculkan adanya kepercayaan kepada rekan kerja khususnya di lingkup pekerjaan.

Tabel 9 Uji Korelasi *Trustworthiness* dengan *Trust In Coworker*

Variabel	r (Pearson)	P	Status
<i>Ability-Trust in Coworker</i>	0,348	0,000	Ada hubungan
<i>Integrity-Trust in Coworker</i>	0,516	0,000	Ada hubungan
<i>Benevolence -Trust in Coworker</i>	0,287	0,001	Ada hubungan

Selain melakukan uji hubungan *trustworthiness* dan juga *trust in Coworker* peneliti juga melakukan uji hubungan antara ketiga aspek pada *trustworthiness* yaitu *ability*, *integrity*, dan juga *benevolence* dengan *trust in coworker* untuk melihat aspek manakah yang memiliki

hubungan yang paling besar/ paling memengaruhi. Adapun hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *ability* ($r = 0,348$ $p = 0,000$), *integrity* ($r = 0,516$ $p = 0,000$), dan *benevolence* ($r = 0,287$ $p = 0,001$) dengan *trust in Coworker*. Berdasarkan hasil uji hubungan tersebut ditemukan bahwa aspek *integrity* merupakan aspek yang paling besar hubungannya dengan *trust in coworker* dibandingkan dengan aspek yang lainnya. Hal tersebut menjelaskan bahwa *integrity* lebih berpengaruh besar pada karyawan PT. X dalam meningkatkan suatu penilaian kepercayaan individu terhadap individu lain sehingga ia akan bersedia untuk rentan terhadap suatu resiko.

Hasil pada penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Christie *et al* (2015) dan juga Knoll dan Gill (2010). Dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara ketiga aspek *trustworthiness* (*ability, integrity & benevolence*) dengan kepercayaan pada rekan kerja (*trust in coworker*) dan *integrity* memiliki hubungan yang lebih besar diantara ketiga aspek tersebut. Namun, hasil penelitian ini memiliki sedikit perbedaan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tan dan Lim (2009), yang mana pada penelitian ini hanya *integrity* ($r = 0,36$ $p < 0,01$) dan juga *benevolence* ($r = 0,35$ $p < 0,01$) yang memiliki hubungan yang signifikan dengan *trust in coworker*, tapi tidak terdapat hubungan antara aspek *ability* dengan *trust in coworker*.

Berdasarkan penjelasan hasil penelitian milik Tan dan Lim (2009) diasumsikan bahwa tidak adanya hubungan aspek *ability* dengan *trust in coworker* mungkin dikarenakan adanya perbedaan dalam subjek penelitian. Dalam penelitian yang Tan dan Lim (2009) lakukan subjek dalam penelitian merupakan pekerja dalam agen asuransi yang notabennya bekerja dengan interaksi yang tinggi baik dengan sesama rekan kerja maupun nasabahnya dengan nilai jual untuk menarik nasabah, sehingga dikatakan bahwa kemampuan bukan menjadi faktor utama dalam membangun suatu kepercayaan pada sesama rekan kerjanya. Sedangkan berbeda dengan subjek penelitian ini yang notabennya bekerja dalam bidang produksi yang memiliki visi dan misi yang mengarah pada kualitas barang penjualan yang dihasilkan untuk dapat meningkatkan kualitas perusahaan. Kemudian, dalam menjalankan misi dan visi tersebut perusahaan pada penelitian memerlukan tuntutan yang digunakan sebagai pendorong dalam pencapaian tujuan perusahaan. Tuntutan tersebut adalah "Integritas, Profesionalisme, Visioner, dan Sinergi.". Salah satu kata profesionalitas disini menggambarkan dengan jelas bahwa kemampuan atau

kompetensi dalam melaksanakan tugas diperlukan dalam pekerjaan ini. Adanya nilai-nilai, visi dan misi pada perusahaan ini mengarah pada target penjualan dengan menghasilkan barang sehingga visi dan misi yang menjadi pedoman tidak hanya terkait dengan nilai-nilai moral dan kebaikan namun, sangat diperlukannya kemampuan dan kompetensi tertentu untuk dapat menghasilkan suatu barang yang memiliki kualitas yang tinggi.

Selanjutnya membahas terkait kepercayaan pada rekan kerja dalam penelitian ini akan dibahas berdasarkan hasil angket terbuka no 2 yaitu terkait dengan faktor yang memengaruhi tingkat kepercayaan karyawan dengan rekan kerjanya. Adapun hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa sebanyak 96 orang karyawan atau sebesar 44,65% karyawan menjawab *integrity* sebagai alasan terbesar subjek mempercayai rekan kerjanya. Hal Selain itu hasil angket terbuka no 2 juga menunjukkan adanya jawaban yang tertinggi kedua untuk aspek *Ability* dengan jumlah karyawan sebesar 93 orang atau sebesar 43,26% dan disusul dengan aspek *benevolence* sebagai aspek terendah dan hal ini sesuai juga dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan bahwa nilai korelasi yang paling tinggi yaitu terdapat pada aspek *integrity* kemudian *ability* dan terakhir adalah *Benevolence*.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa aspek yang paling memengaruhi penilaian karyawan PT. X adalah terkait dengan integritas atau prinsip moral, konsistensi perilaku dan keadilan yang ditampilkan oleh rekan kerja yang merupakan aspek *trustworthiness* yang paling memengaruhi seorang karyawan untuk percaya kepada rekan kerjanya. Adanya hubungan aspek tersebut dengan kepercayaan sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Mayer dan Davis (1999). Pada penjelasannya dijelaskan bahwa ketika individu merasa bahwa rekan kerjanya memiliki dan mematuhi nilai-nilai moral yang mereka anggap dapat diterima maka, hal tersebut akan memunculkan penilaian positif kepada rekan kerja yang selanjutnya akan menjadi dasar untuk individu dapat percaya kepada individu lainnya.

Kemudian aspek *trustworthiness* lain yaitu *ability* yang merupakan jawaban terbanyak kedua, menurut karyawan PT. X kemampuan dan keterampilan rekan kerja merupakan salah satu aspek yang dapat memengaruhi seseorang untuk percaya dengan rekan kerjanya. Hal tersebut juga sejalan dengan teori besar yang dikemukakan oleh Mayer dan Davis (1999) yang menyatakan bahwa aspek kemampuan (*ability*) merupakan salah satu karakteristik *trustee* yang

akan dijadikan penilaian sebelum akhirnya karyawan akan memutuskan apakah ia dapat percaya atau tidak kepada *trustee*. Jadi, jika karyawan menilai bahwa kemampuan rekan kerjanya memadai dalam menjalankan pekerjaan, maka akan ada penilaian positif terhadap kemampuan rekan kerjanya tersebut dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja. Sehingga adanya penilaian positif tersebut akan menyebabkan karyawan dapat mempercayai rekan kerjanya didalam pekerjaan

Aspek terakhir dari *trustworthiness* adalah *benevolence* berdasarkan hasil dari angket terbuka terkait dengan faktor yang memengaruhi tingkat kepercayaan karyawan dengan rekan kerjanya aspek ini juga menjadi salah satu alasan karyawan mempercayai rekan kerjanya walaupun hanya 16 karyawan atau sebesar 7,44% yang memilih kebajikan dalam hal pekerjaan dan sisannya 10 orang atau 4,65% diluar pekerjaan. Adanya penemuan ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Mayer *et al* (1995); Mayer dan Davis (1999); Mayer dan Gavin (2005) yang menyatakan bahwa kepedulian rekan kerja kepada rekannya dapat membuat karyawan dapat mempercayai rekan kerjanya tersebut. Jadi, ketika karyawan menilai bahwa rekan kerjanya sebagai seseorang yang penuh dengan kebaikan, perhatian, kepedulian dan dukungan yang memadai terhadap kesejahteraan karyawan lain dalam pekerjaannya maka, hal tersebut dapat memunculkan adanya penilaian positif terhadap kepedulian dan kebajikan yang lainnya yang dimiliki oleh rekan kerjanya tersebut. Sehingga pemikiran positif tersebut akan menyebabkan karyawan dapat mempercayai rekan kerjanya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan juga hasil data yang dilakukan beserta pembahasannya, maka peneliti menyimpulkan bahwa:

1. Adanya hubungan antara *trustworthiness* dengan *trust in coworker* pada karyawan PT. X, Sidoarjo.
2. Dilihat dari uji korelasi pada masing-masing aspek *trustworthiness* menunjukkan bahwa seluruh aspek yaitu *integrity*, *ability*, dan *benevolence* memiliki hubungan dengan *trust in coworker*.

3. Sebagian besar karyawan PT. X, Sidoarjo mampu menunjukkan sikap percaya mereka terhadap rekan kerja (*trust in coworker*), hal tersebut ditunjukkan atas dasar karyawan mau untuk membagikan tugas dengan rekan kerjanya serta mau untuk bekerjasama.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka, saran dalam penelitian ini adalah:

Saran untuk penelitian selanjutnya.

1. Dalam melakukan pengisian kuesioner sebaiknya peneliti dapat mendampingi secara lebih kondusif lagi, hal tersebut bisa dilakukan dengan cara setidaknya peneliti membagikan dan mengumpulkan sendiri kuesioner yang telah dibagikan kepada subjek pada tiap divisi. Sehingga ada pemerataan pengawasan disetiap divisi yang nantinya juga dapat mempengaruhi tingkat validitas kuesioner yang disebar.
2. Dalam beberapa teori menjelaskan bahwa terdapat beberapa aspek yang dapat memengaruhi sebuah kepercayaan pada rekan kerja (*trust in coworker*) yaitu aspek kognitif dan juga afeksi. Dalam penelitian ini peneliti hanya menganalisis terkait dengan aspek kognitif saja, sehingga kurang dapat mengungkap secara lebih mendalam terkait dengan hubungan yang lebih dominan dalam membentuk *trust in coworker*. Sehingga disarankan dalam penelitian selanjutnya perlu diperhatikan juga aspek afeksi yang ada dalam membantu membentuk sebuah *trust in coworker*. Sehingga, dapat diketahui aspek manakah yang lebih berperan penting dalam membentuk tingkat kepercayaan karyawan dengan rekan kerjanya.
3. Untuk tema atau topik seperti ini jika mungkin ada baiknya dilakukan dengan dua metode penelitian yaitu kuantitatif dan juga kualitatif sehingga lebih mendalami lagi terkait dengan fenomena variabel dan lebih memahami secara lebih mendalam apakah subjek benar-benar percaya atau tidak dan apakah benar-benar karena faktor yang peneliti coba untuk gali atau mungkin ada faktor pendukung kepercayaan lain yang justru lebih sangat penting,

sehingga peneliti dapat memperoleh keadaan sesungguhnya yang terjadi pada organisasi .

4. Jika pada saran ketiga tidak memungkinkan maka perlu diperdalam kembali terakit dengan angket terbuka sehingga lebih mendalami alasan dan juga lebih membahas secara mendalam terkait dengan tingkat percayaan subjek.

Saran untuk perusahaan:

Berdasarkan hasil yang diperoleh peneliti yang menunjukkan adanya sumbangan yang besar dari variable *trustworthiness* terhadap *trust in coworker* pada penelitian ini, sehingga untuk dapat memeprtahankan bahkan meningkatkan kepercayaan tersebut hal yang mungkin dilakukan oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan *trustworthiness* yang dimiliki oleh karyawan, yaitu *integrity*, *ability* dan *benevolence* yang nantinya akan dinilai oleh rekan kerja. Sesuai dengan hasil penelitian yang sudah dijelaskan bahwa aspek *integrity* dan juga *ability* merupakan aspek yang sangatlah dibutuhkan dalam meneingkatkan kepercayaan pada rekan kerja (*trust in coworker*) diperusahaan ini. Sehingga untuk dapat mempertahankan atau bahkan meningkatkan kepercayaan karyawan kepada rekan kerjanya maka perlu untuk meningkatkan aspek *ability* dan juga *integrity* yang dimiliki oleh karyawan.

Dalam mengembangkan kompetensi dan juga kemampuan karyawannya PT. X sudah melakukan beberapa upaya seperti *in house training*, kursus-kursus dalam rangka peningkatan kompetensi karyawannya, dan yang terakhir adalah *study banding*. Mungkin hal ini bisa ditambahkan lagi dengan melakukan pengembangan *knowledge* dengan workshop atupun seminar terkait dengan bidang divisi yang ditekuni dan juga mungkin pengembangan *skill* dalam bekerja dan yang perlu juga ditingkatkan berdasarkan hasil data wawancara awal adalah pengembangan *knowledge* dalam bidang IT. Kemudian perlu juga diadakannya pengenalan melalui seminar atau *workshop* terkait dengan sikap atau faktor-faktor apasaja yang dibutuhkan untuk dapat menjadi orang yang dapat dipercaya oleh rekan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Dietz, G., & Hartog, D. N. D. (2006). "Measuring Trust Inside Organization". *Personal Review*, 35(5), 557-588.
- Ekmekci, Ö. T., & Arslan, M. (2015). Trust or not trust: Understanding the effects of Allocentrism and Idiocentrism on co-worker trust. *Journal of Economics and behavioral studies*. 7(4). 106-121.
- Knoll, D. L., & Gill, H. (2010). Antecedents of trust in supervisors, subordinates, and peers. *Journal of Managerial Psychology*. 26(4). 313-330.
- Piryaei, S., & Arshadi, N. (2012). Trust Propensity as a Moderator in the Relationship between Perceived Manager Trustworthiness and Job Performance. *International Journal of Psychology*, 6(2), 127-144.
- Mayer, R. C., Davis, J. H. (1999). The effect of the performance Appraisal System on Trust for Management: A Field Quasi-Experiment. *Journal of Applied Psychology*, 84(1), 123-136.
- Mayer, R. C., Davis, J. H. & Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review*, 20(3), 709-734.
- Mayer, R. C., & Gavin, M. B. (2005). Trust in management and performance: who minds the shop while the employees watch the boss?. *Academy of Management Journal*, 48(5), 874-888
- Tan, H. H., & Lim, A. K.H. (2009). Trust in Coworkers and Trust in Organizations. *The Journal of Psychology*, 143(1), 45-66